

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan memaparkan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian serta saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

1. Mengelola Perubahan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi pengaruh dalam Mengelola Perubahan maka kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja juga semakin meningkat.
2. Orientasi menggapai tujuan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi pengaruh dalam orientasi menggapai tujuan maka kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja juga semakin meningkat.
3. Mengkoordinasikan kerja tim secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi pengaruh dalam mengkoordinasikan kerja tim maka kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja juga semakin meningkat.
4. Orientasi Pada Pelanggan berpengaruh positif dan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin meningkat pengaruh dalam Orientasi Pada Pelanggan terhadap kinerja

karyawan maka kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja akan meningkat dan signifikan.

5. Kekuatan budaya secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi pengaruh dalam kekuatan budaya maka kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja juga semakin meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh dimensi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja. Penelitian mengenai topik tersebut memiliki implikasi yang penting bagi pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam menilai kinerja pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Penelitian ini dapat membantu perusahaan lebih memahami bagaimana budaya organisasi yang penerapannya menggunakan lima dimensi (Mengelola Perubahan, Orientasi Menggapai Tujuan, mengkoordinasikan kerja tim, orientasi pada pelanggan dan kekuatan budaya) terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk selalu diawasi oleh perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis suatu perusahaan. Ada 13 faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan. Jika dilihat dari analisis deskriptif, dari 5 dimensi (Mengelola Perubahan, Orientasi Menggapai Tujuan, mengkoordinasikan kerja tim, Orientasi pada pelanggan

dan kekuatan budaya) yang mewakili budaya organisasi tergolong tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Mengelola Perubahan, Orientasi Menggapai Tujuan, mengkoordinasikan kerja tim, orientasi pada pelanggan dan kekuatan budaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini, bahwa PT. Aseli Dagadu Djokdja memiliki budaya organisasi yang 5 dimensi penerapannya (Mengelola Perubahan, Orientasi Menggapai Tujuan, mengkoordinasikan kerja tim, orientasi pada pelanggan dan kekuatan budaya) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memiliki budaya yang dapat dijadikan pedoman bagi karyawannya dalam menyelesaikan permasalahan bisnis yang ada dan menjadi perekat sosial pada sesama karyawan serta membentuk karakter dari karyawan sehingga menyesuaikan kinerja mereka dengan sistem kerja yang telah diterapkan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi perhatian yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada salah satu perusahaan di Yogyakarta yaitu PT. Aseli Dagadu Djokdja.
2. Penelitian ini memiliki ukuran sampel yang kecil yaitu sebesar 55 responden, dimana hasil dari penelitian dengan sampel yang kecil

tersebut dapat mempengaruhi hasil pada analisis data yang dilakukan serta akan berdampak terhadap model penelitiannya seperti data/sampel eror yang tidak dapat diukur pada ukuran sampel yang kecil/minimal. Sehingga belum dapat dikatakan hasil penelitian berlaku secara umum di perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.

3. Penelitian ini hanya menggunakan sampel karyawan yang berstatus kontrak (55)
4. Dalam pengisian kuesioner, responden tidak didampingi oleh peneliti sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung proses pengisian. Peneliti menggunakan kuesioner *online* berupa *google form* untuk menghimpun data responden perusahaan. Hal ini karena kesepakatan awal peneliti dengan pihak perusahaan bahwa untuk tidak mengganggu pekerjaan dan responden dapat mengisi kuesioner menyesuaikan dengan waktu luangnya.
5. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak menggunakan pihak ketiga melainkan langsung responden, sehingga ada kemungkinan terjadi bias dalam penelitian.

5.4 Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari penelitian menghasilkan beberapa saran untuk PT. Aseli Dagadu Djokdja sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, peneliti menemukan bahwa total rata-rata dari hasil analisis deskriptif Mengelola Perubahan di PT. Aseli Dagadu Djokdja berada pada kategori tinggi, namun ada satu butir pernyataan mengenai “perubahan yang terjadi dalam perusahaan merupakan hasil dari tekanan yang dipaksakan oleh pimpinan” memiliki hasil analisisnya sedang. Hal ini menunjukkan bahwa Mengelola Perubahan dalam arti bahwa bagaimana mengelola perubahan yang terjadi baik dari luar maupun dari dalam perusahaan pada PT.Aseli Dagadu Djokdja sudah efektif-efesien dan mudah bagi antara karyawan, serta diharapkan kedepannya perusahaan dapat memberikan penjelasan secara bertahap mengenai perubahan yang akan terjadi didalam perusahaan. Hal tersebut juga memberikan keuntungan bagi karyawan agar tidak merasa tertekan jika harus menyesuaikan perubahan secara langsung dan bersamaan.

- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis diatas, peneliti menemukan bahwa total rata-rata dari hasil analisis deskriptif Orientasi Menggapai Tujuan di PT. Aseli Dagadu Djokdja berada pada kategori tinggi. Namun ada 2 butir pernyataan yang memiliki hasil sedang, yaitu yang pertama adalah “saya dan tim sering diharapkan untuk mencapai beberapa target yang sesungguhnya tidak dapat dicapai” dan yang kedua, “saya dan tim sering memiliki tujuan yang tidak sesuai” Hal ini menunjukkan

Orientasi Menggapai Tujuan dalam arti bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan dan peluang bagi karyawannya dalam mengatur dan mengembangkan tujuan mereka, namun perusahaan juga diharapkan dapat memberikan target kinerja kepada karyawan secara bertahap, serta dapat menyesuaikan dengan kemampuan dan keahlian setiap karyawannya.

- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis diatas, peneliti menemukan bahwa total rata-rata dari hasil analisis deskriptif mengkoordinasikan kerja tim di PT. Aseli Dagadu Djokdja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mengkoordinasikan kerja tim dalam arti bahwa perusahaan telah memberikan wewenang bagi karyawannya dalam bekerja sama untuk saling mengisi kekurangan antar sesama karyawan sehingga memiliki kinerja yang lebih baik secara keseluruhan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja sudah efektif dan efisien serta diharapkan agar menjaga dan mengembangkan kerja sama antar karyawannya.

- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis diatas, peneliti menemukan bahwa total rata-rata dari hasil analisis deskriptif Orientasi Pada Pelanggan di PT. Aseli Dagadu Djokdja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi pada pelanggan dalam PT. Aseli Dagadu Djokdja sudah menerapkan kebijakan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya melalui orientasi pada pelanggan.

- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis diatas, peneliti menemukan bahwa total rata-rata dari hasil analisis deskriptif kekuatan budaya di PT. Aseli Dagadu Djokdja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan budaya dalam arti perusahaan telah menerapkan dan menciptakan budaya yang mendukung dan kuat bagi karyawannya dalam berdinamika di PT. Aseli Dagadu Djokdja sudah tepat sasaran dan diharapkan untuk dapat dipertahankan agar kinerja karyawan tetap stabil meningkat.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner, sehingga peneliti dapat memastikan kuesioner sudah terisi dengan benar dan dapat memberikan penjelasan secara langsung kepada responden jika ada pernyataan yang kurang dimengerti. Selain itu dalam penilaian kinerja karyawan, diharapkan menggunakan sudut pandang orang ketiga dalam mengisi kuesioner yang dibagikan dan juga peneliti berikutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan melakukan penelitian di perusahaan yang berbeda atau melakukan penelitian lebih dari satu perusahaan agar jumlah sampel yang diteliti lebih banyak dan variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Archer, N. P. (2007). Customer orientation and performance outcomes in supply chain management. *Journal of Enterprise Information Management*.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Brahmansyari, I. d. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja.
- Brockman, B. K. (2012). Customer orientation and performance in small firms: Examining the moderating influence of risk-taking, innovativeness, and opportunity focus. *Journal of Small Business Management*, 50(3), 429-446.
- Brown, T. J. (2002). The customer orientation of service workers: Personality trait effects on self-and supervisor performance ratings. *Journal of marketing research*, 39(1), 110-119.
- Burnes, B. (2004). Managing change: A strategic approach to organisational dynamics. *Pearson Education*.
- Child, J. (2015). Organization: contemporary principles and practice. John Wiley & Sons.
- Fogaça, N. R. (2018). Job performance analysis: Scientific studies in the main journals of management and psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231-247.
- Hakim, L. (2011). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta).
- Ivenceich, .. K. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga. Edisi ketujuh.
- Janssen, O. &. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 47(3), 368-384.
- Kusmoadmo.E. (2013). *Manajemen Strategik Pengetahuan*. Yogyakarta: Cahaya Artha Pustaka.
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science: selected theoretical papers (Edited by Dorwin Cartwright.).
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of business & industrial marketing*.

- Mangkunegaran, .. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan ketiga*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of applied psychology*, 88(4), 680.
- Porath, C. L. (2006). Self-regulation: from goal orientation to job performance. *ournal of Applied Psychology*, 91(1), 185.
- Saad, G. B. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218.
- Saad, G. B. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218.
- Sanyal, S. &. (2018). he impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22.
- Shahzad, F. I. (2013). Impact of organizational culture on employees job perfomance: An empirical study of soft- ware houses in Pakistan.
- Simomaru, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakatra: STIE YKPN.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen vol.7 No.1*, 22-47.
- Tanuwibowo, J. d. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. In *Trikonomika Vol.13* (pp. 136-144 355-7737).
- Van Yperen, N. W. (2002). Fatigued and dissatisfied or fatigued but satisfied? Goal orientations and responses to high job demands. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1161-1171.
- Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations: The cultural match. *Training & Development Journal*.
- Yaacob, Z. (2014). THE DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF CUSTOMER FOCUS ON PERFORMANCE IN PUBLIC FIRMS. *International Journal for Quality Research*, 8(2).
- Yuliana, N. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan KNOWLEDGE SHARING sebagai variabel mediasi (Studi pada KSKB DIPONEGORO DUA SATU KLATEN).



Yogyakarta , April 2021

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Krafthaus Indonesia

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk penulisan skripsi program sarjana (S-1) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya :

Nama : Elyas Julio Aur Bero

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja”**

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I di PT Aseli Dagadu Djokdja untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang disediakan. Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk penelitian dan tidak akan disebarluaskan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Elyas Julio Aur Bero

Contact Person
Elyas: 0813-3697-3299

“Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta angkatan 2015,

Nama : Elyas Julio Aur Bero

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Perkenalkan saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi beberapa pertanyaan yang saya lampirkan berikut. Saya sangat berharap agar Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia mengisi kuesioner tersebut, karena tanggapan Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat bermanfaat terhadap penelitian saya.

Dalam kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah. Namun, ketepatan pengukuran dari penelitian saya tergantung pada kejujuran jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/i. Penelitian yang saya lakukan semata-mata bertujuan keilmuan, tidak disajikan kepada pihak-pihak luar, serta dijamin kerahasiaannya. Peran serta, kejujuran, dan obyektivitas dalam pengisian kuesioner ini akan sangat berguna bagi hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan.

Atas kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.”

Jenis kelamin

- ☐ Pria
- ☐ Wanita

Usia:

Lama Bekerja:

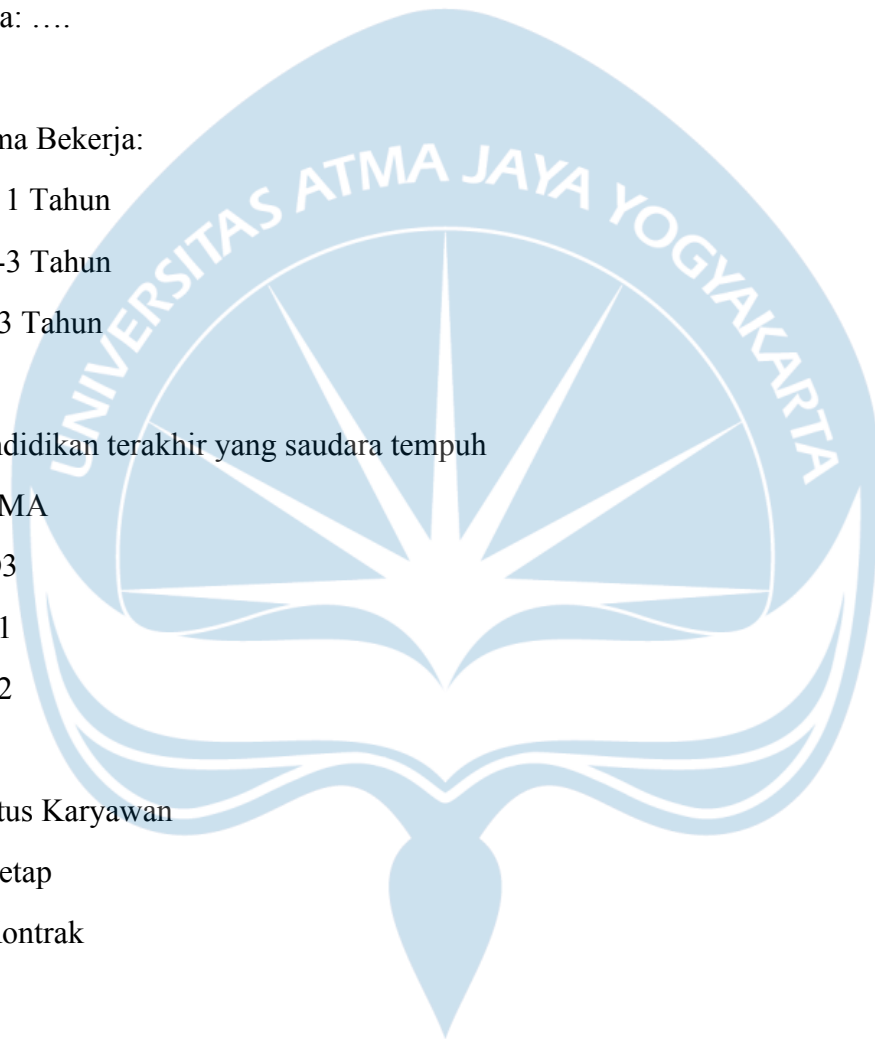
- ☐ < 1 Tahun
- ☐ 1-3 Tahun
- ☐ >3 Tahun

Pendidikan terakhir yang saudara tempuh

- ☐ SMA
- ☐ D3
- ☐ S1
- ☐ S2

Status Karyawan

- ☐ Tetap
- ☐ Kontrak



Dimensi	Item	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
Mengelola Perubahan	Saat perubahan diperlukan atau terjadi, karyawan di perusahaan ini akan bersifat fleksibel dan mudah beradaptasi.					
	Saya merasa bahwa sebagian besar perubahan pada perusahaan ini adalah hasil dari tekanan yang dipaksakan oleh pimpinan.					
	Saya memahami mengapa dan bagaimana menjalankan kegiatan selama proses perubahan perusahaan terjadi.					
	Saya merasa perubahan terjadi terlalu cepat dan menyebabkan banyak gangguan di perusahaan ini					

	saya percaya saya mampu mempengaruhi tempat kerja saya melalui ide dan keterlibatan saya.					
	Saya percaya bahwa perusahaan mendengarkan dan memikirkan pandangan dan kecemasan karyawan selama masa perubahan.					
	setiap individu maupun tim telah menentukan goal/tujuan yang sesuai dengan misi dari perusahaan					
Orientasi menggapai tujuan	saya dan tim sering diharapkan untuk mencapai beberapa target yang sesungguhnya tidak dapat dicapai.					
	individu dan tim dinilai dan mendapatkan penghargaan berdasarkan seberapa					

	baik tujuan telah dicapai.					
	individu maupun tim ikut andil dalam menentukan tujuan yang spesifik.					
	saya selalu mengembangkan tujuan saya, untuk menjadi lebih baik terus-menerus.					
	saya, tim dan operasional tim sering memiliki tujuan yang tidak cocok/sesuai.					
	Tim kami sering merasa kurang mendapat wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.					
	Saya percaya bahwa dalam sebuah "teamwork", yang lebih					

Mengkoordinasi Kerja Tim	penting adalah tujuan bersama sebagai tim, dan bukan tujuan pribadi.					
	Saya merasa kurang dalam keahlian interpersonal dan teknis yang mana hal tersebut dibutuhkan untuk bekerja secara efektif dalam sebuah tim.					
	Saya memahami apa yang diharapkan perusahaan dari saya, apa dampaknya bagi orang lain, tim, serta organisasi.					
	Saya percaya bahwa bekerja secara kolaboratif memerlukan kerja sama, dan tidak saling bersaing.					
	Semua tingkatan manajerial bekerja bersama sebagai tim untuk mencapai tujuan perusahaan.					

Orientasi Pada Pelanggan	Kami memiliki prioritas dan dukungan utama untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan menyelesaikan permasalahan mereka.					
	Kebijakan dan prosedur perusahaan ini membantu saya untuk dapat menyediakan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan					
	Saya merasa bahwa masalah pelanggan adalah tanggungjawab karyawan lain.					
	saya selalu mencari cara baru dalam melayani pelanggan dengan lebih baik.					
	karyawan yang melakukan pekerjaan lebih baik dari karyawan lainnya dalam melayani pelanggan, lebih sering					

	diakui atau dihargai.					
	disaat pelanggan memiliki masalah dengan produk atau jasa yang mereka peroleh, hal tersebut akan segera kami selesaikan demi kepuasan mereka.					
Kekuatan Suatu Budaya	saya memiliki akses informasi yang tepat dan akurat mengenai apa dan mengapa yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan.					
	Keputusan bisnis yang diambil perusahaan ini sering di dasari oleh fakta yang ada, tidak hanya melalui persepsi atau asumsi seseorang.					
	saya terkadang berkompromi dengan prinsip dan kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuan operasional.					

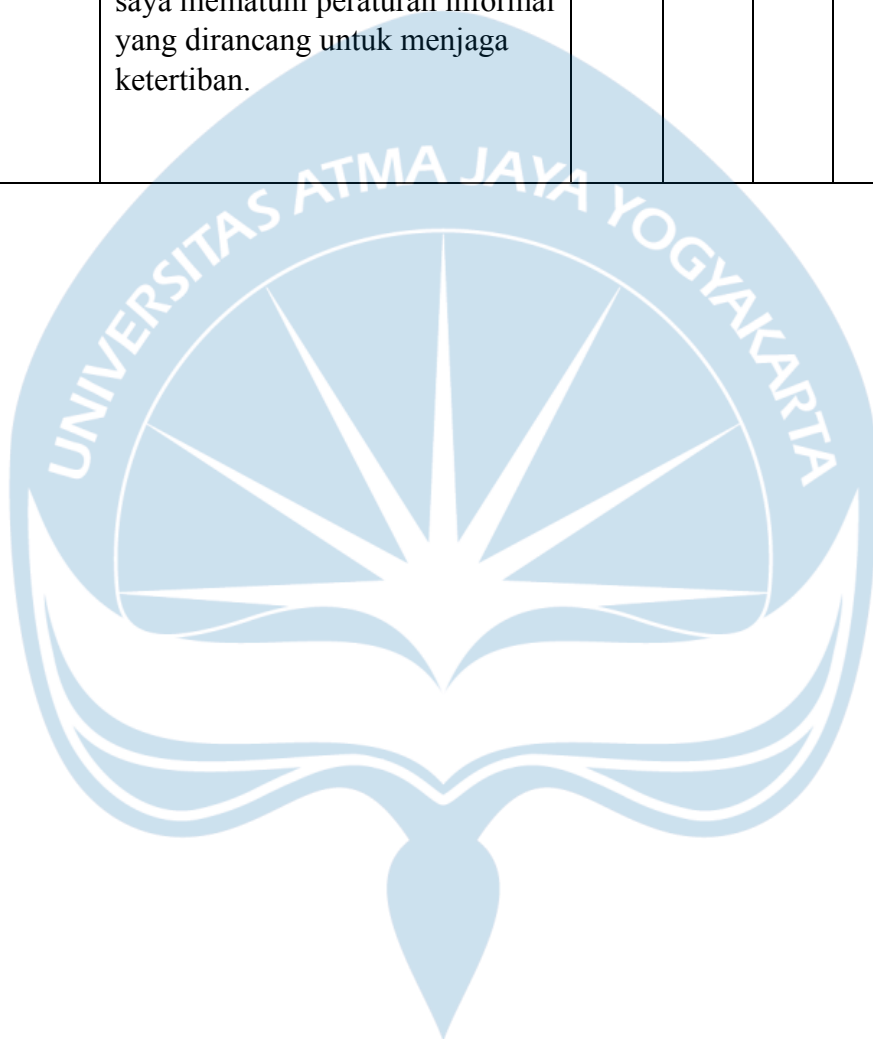
	saya menghargai dan memanfaatkan keunggulan yang unik dan perbedaan kemampuan sesama karyawan.					
	Semua karyawan mengerti dan memahami tujuan dan prioritas bisnis perusahaan ini.					

No.	Item	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya cukup mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
2.	saya bertanggung jawab atas tugas yang telah ditentukan					
3.	saya melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan					
4.	saya memenuhi persyaratan kinerja sesuai dengan pekerjaan saya					
5.	saya terlibat dalam sebuah pekerjaan yang langsung mempengaruhi evaluasi kinerja saya					
6.	saya mengabaikan pekerjaan yang harus di lakukan					
7.						

	saya gagal dalam mengerjakan tugas -tugas utama saya					
8.	saya membantu karyawan lain yang tidak hadir					
9.	saya membantu karyawan lain yang memiliki beban kerja berlebih					
10.	Walau tidak diminta, saya membantu supervisor saya dalam mengerjakan pekerjaannya					
11.	saya menyempatkan waktu untuk mendengarkan masalah rekan kerja					
12.	saya menyempatkan diri untuk membantu karyawan baru beradaptasi					
13.	saya mengambil kepentingan pribadi terhadap sesama rekan kerja					

14.	saya membagikan informasi kepada sesama rekan kerja					
15.	Kehadiran di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting di organisasi ini					
16.	Saya memberi informasi kepada organisasi saat saya tidak bisa masuk bekerja					
17.	Saya menggunakan terlalu banyak waktu untuk beristirahat dari pekerjaan saya					
18.	Waktu kerja saya banyak terbuang karena saya menghabisannya untuk melakukan percakapan pribadi melalui telepon (atau sosial media lainnya)					
19.	Saya sering mengeluhkan hal-hal yang tidak penting di saat bekerja.					
20.						

	Saya menjaga dan melindungi properti/alat-alat milik perusahaan					
21.	saya mematuhi peraturan informal yang dirancang untuk menjaga ketertiban.					





Lampiran II

Jawaban Responden

Mengelola Perubahan

No	PM1	PM2	PM3	PM4	PM5	PM6	Total
1	4	2	4	4	4	4	22
2	4	3	4	4	4	5	24
3	4	2	4	4	4	4	22
4	4	2	4	4	4	4	22
5	4	4	4	4	4	5	25
6	4	2	4	4	4	5	23
7	4	2	4	4	4	4	22
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	2	4	4	4	5	23
10	4	3	4	4	4	5	24
11	4	3	4	4	5	4	24
12	4	2	4	5	4	4	23
13	5	3	5	5	5	4	27
14	5	2	4	4	4	4	22
15	4	2	5	4	4	4	22
16	4	2	4	4	4	4	22
17	5	3	4	4	3	4	22
18	4	2	5	4	4	4	23
19	4	2	4	4	4	4	22
20	5	2	4	4	4	4	23
21	5	2	3	4	4	5	23
22	5	3	5	5	5	4	27
23	5	2	4	2	4	4	21
24	4	2	4	4	4	4	22

25	4	3	4	4	3	4	22
26	4	4	4	3	5	5	25
27	4	3	4	4	4	4	23
28	5	3	5	5	5	4	27
29	5	2	5	2	4	5	23
30	4	1	4	4	4	4	21
31	4	4	3	2	4	5	22
32	4	2	5	3	4	4	22
33	4	2	4	4	3	4	21
34	5	3	4	4	4	4	23
35	4	4	3	2	4	5	22
36	5	2	5	3	4	5	21
37	4	5	4	4	3	4	21
38	3	4	3	4	5	4	23
39	4	4	4	2	4	4	22
40	5	2	5	3	3	4	22
41	5	1	5	2	5	5	23
42	5	2	5	4	4	4	21
43	4	4	3	2	4	5	22
44	4	2	4	4	4	4	22
45	4	3	4	4	3	4	22
46	4	4	3	2	4	5	22
47	4	2	3	4	4	4	21
48	4	2	4	4	3	4	21
49	4	4	4	5	3	2	22
50	5	2	4	3	4	5	23
51	4	3	4	4	4	3	22

52	4	3	5	3	4	4	23
53	4	2	4	4	3	4	21
54	5	2	4	3	4	4	22
55	5	4	4	4	2	5	23

Descriptive Statistic

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
PM1	55	3	5	4,3	0,499
PM2	55	1	5	2,65	0,896
PM3	55	3	5	4,11	0,588
PM4	55	2	5	3,65	0,834
PM5	55	2	5	3,91	0,606
PM6	55	2	5	4,23	0,567

Orientasi Menggapai Tujuan

No	OT1	OT2	OT3	OT4	OT5	OT6	Total
1	4	3	4	4	4	5	24
2	4	2	4	4	4	5	23
3	4	3	4	4	5	4	24
4	4	3	3	4	4	4	22
5	4	4	4	4	4	2	22
6	4	3	4	4	4	4	23
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	4	5	5	3	24
9	5	3	5	3	5	3	24
10	5	3	3	5	5	3	24
11	5	2	5	5	5	2	24
12	5	3	4	4	4	3	23
13	4	3	4	5	5	3	24
14	5	2	5	5	5	2	24
15	5	3	4	4	3	4	23
16	4	2	5	5	4	2	22
17	4	3	4	5	5	3	24
18	4	3	4	5	5	3	24
19	5	3	5	5	5	2	25
20	5	2	5	4	4	2	22
21	5	2	5	4	5	2	23
22	5	2	5	5	5	1	24
23	4	3	4	5	5	3	24
24	5	5	5	5	5	4	23
25	5	3	4	4	3	4	23

26	4	2	5	5	4	2	22
27	4	3	4	5	5	3	24
28	5	2	5	5	5	1	24
29	5	3	4	4	3	4	23
30	5	2	5	4	4	2	22
31	4	3	4	5	5	3	24
32	5	3	5	5	4	2	24
33	5	2	4	5	5	2	24
34	4	3	4	5	5	3	24
35	5	2	5	4	5	2	23
36	4	2	4	4	5	2	21
37	4	3	5	4	4	2	22
38	4	3	4	4	4	4	23
39	5	3	4	4	4	3	23
40	5	2	4	4	5	2	24
41	4	3	4	5	5	3	24
42	5	2	5	4	5	2	23
43	5	2	4	4	4	2	21
44	5	2	5	5	5	3	25
45	5	5	4	4	4	4	23
46	5	3	5	5	4	2	24
47	5	2	5	5	5	1	24
48	5	3	5	5	5	4	27
49	4	3	4	5	5	3	24
50	5	3	5	5	4	2	24
51	4	4	4	4	4	2	22
52	4	4	5	4	4	5	24

53	4	2	4	3	4	2	19
54	4	3	4	4	4	4	23
55	5	2	5	4	5	2	23

Descriptive Statistic

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
OT1	55	4	5	4,54	0,503
OT2	55	2	5	2,77	0,732
OT3	55	3	5	4,4	0,563
OT4	55	3	5	4,46	0,569
OT5	55	3	5	4,47	0,601
OT6	55	1	5	2,77	1,035

Mengkoordinasika Kerja Tim

No	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	Total
1	3	5	4	5	5	5	27
2	3	4	3	4	4	4	22
3	3	5	4	5	5	5	27
4	3	5	4	5	5	5	27
5	3	5	4	5	5	5	27
6	2	4	3	5	5	5	24
7	2	5	3	4	5	5	24
8	2	5	2	4	4	5	22
9	3	4	3	4	4	4	22
10	3	5	4	5	5	5	27
11	2	5	4	5	5	5	26
12	2	5	3	4	5	4	23
13	2	5	2	4	4	5	22
14	3	4	3	4	4	4	22
15	2	5	3	5	5	5	25
16	2	4	3	5	5	5	24
17	4	5	5	5	5	5	29
18	2	5	2	4	4	5	22
19	2	5	2	4	5	4	19
20	2	4	2	4	4	4	20
21	3	4	3	4	4	4	22
22	2	5	2	4	5	4	22
23	1	4	2	4	5	4	20
24	2	4	4	4	5	4	23
25	2	5	2	4	4	5	22

26	2	4	2	4	4	4	20
27	2	5	2	4	4	5	22
28	2	5	2	5	5	5	21
29	2	4	2	4	4	4	20
30	2	2	3	4	5	5	21
31	3	5	3	4	4	4	21
32	2	2	4	5	4	5	21
33	2	5	3	4	5	4	21
34	1	4	2	4	4	4	19
35	2	4	1	2	4	3	21
36	5	3	4	4	4	3	23
37	2	5	3	4	5	4	23
38	2	4	4	4	5	4	23
39	2	5	2	4	5	5	22
40	2	5	3	4	5	5	24
41	2	4	4	4	5	4	23
42	2	5	3	4	5	4	23
43	2	4	3	5	5	5	24
44	3	4	3	4	4	4	22
45	2	5	2	4	4	5	22
46	2	4	2	4	4	4	20
47	3	4	3	4	4	4	22
48	2	4	4	4	5	4	23
49	4	4	3	2	2	2	22
50	2	5	3	2	5	4	23
51	2	5	3	4	5	4	23
52	3	5	3	5	5	4	25

53	2	4	3	5	5	5	24
54	4	5	5	5	5	5	29
55	3	4	3	4	4	4	22

Descriptive Statistic

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
KT1	55	1	5	2,37	0,723
KT2	55	2	5	4,44	0,708
KT3	55	1	5	3	0,866
KT4	55	2	5	4,19	0,693
KT5	55	2	5	4,56	0,598
KT6	55	2	5	4,37	0,645

Orientasi Pada Pelanggan

No	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	OP6	Total
1	4	4	2	3	4	4	21
2	4	3	2	4	4	4	21
3	4	3	1	5	3	5	21
4	4	3	1	4	3	4	19
5	4	3	2	4	4	4	21
6	4	4	2	4	4	5	23
7	4	4	2	4	4	5	23
8	4	4	2	5	4	4	23
9	4	4	2	4	4	4	22
10	5	4	2	4	4	5	24
11	4	4	2	5	4	4	23

12	5	4	2	4	4	4	23
13	5	4	2	5	3	5	24
14	5	2	4	3	4	4	22
15	4	4	4	4	2	4	22
16	5	4	1	4	2	4	20
17	4	4	3	3	3	5	22
18	4	4	2	5	4	4	23
19	4	4	2	4	4	4	22
20	5	4	2	4	4	4	23
21	4	5	2	4	4	4	23
22	5	4	2	5	5	4	25
23	4	5	2	5	4	4	24
24	5	4	5	5	5	5	29
25	4	5	1	5	2	5	22
26	5	4	2	5	4	5	25
27	4	5	2	5	2	5	23
28	5	5	1	4	5	5	25
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	2	4	5	4	24
31	3	3	4	4	5	4	23
32	5	4	2	4	4	4	23
33	5	4	2	4	5	5	25
34	4	4	1	5	2	5	21
35	4	3	1	4	4	4	20
36	4	4	3	4	4	5	24
37	5	4	2	4	4	5	24
38	4	4	3	5	4	5	25

39	5	5	1	5	4	5	25
40	4	4	2	4	4	4	22
41	5	5	1	5	5	5	26
42	4	4	2	5	4	4	23
43	5	4	1	5	5	5	25
44	5	5	1	4	3	5	23
45	5	4	4	5	4	3	25
46	4	3	4	3	5	5	24
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	1	4	4	5	22
49	4	3	2	4	2	4	19
50	5	4	2	4	4	4	23
51	5	4	5	5	5	5	29
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	4	2	4	4	5	24
54	4	4	2	4	4	4	22
55	4	4	2	4	5	4	23

Descriptive Statistic

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
OP1	55	3	5	4,4	0,53
OP2	55	2	5	4,04	0,654
OP3	55	1	5	2,28	1,161
OP4	55	3	5	4,32	0,602
OP5	55	2	5	3,95	0,875
OP6	55	3	5	4,46	0,537

Kekuatan Budaya

No	KB1	KB2	KB3	KB4	KB5	Total
1	3	4	4	5	4	23
2	2	3	3	3	3	24
3	3	4	4	5	4	23
4	3	4	4	5	4	24
5	2	4	4	5	4	24
6	4	4	4	5	4	24
7	2	4	4	5	4	24
8	2	4	4	5	4	23
9	4	5	4	4	4	22
10	2	5	4	5	5	23
11	2	4	5	4	4	22
12	2	5	4	4	5	24
13	2	3	4	3	4	23
14	3	3	3	3	2	22
15	2	3	4	3	3	25
16	2	4	4	4	4	23
17	4	4	3	3	4	22
18	2	5	4	4	4	24
19	4	5	4	4	4	23
20	2	5	4	4	5	24
21	2	5	4	4	5	24
22	4	5	4	5	4	22
23	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	25
25	3	4	5	5	5	22

26	4	4	4	5	5	22
27	4	4	4	4	5	24
28	4	4	4	5	4	24
29	3	5	5	5	5	23
30	3	4	4	4	5	25
31	3	3	4	4	4	23
32	4	5	4	5	5	23
33	5	5	4	5	4	24
34	5	5	5	5	2	22
35	3	3	4	4	3	24
36	3	5	4	4	4	24
37	3	4	4	5	5	24
38	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	5	25
42	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	25
44	3	5	3	5	3	25
45	5	5	4	5	4	23
46	4	4	4	4	4	24
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	5	5	25
49	2	2	4	4	3	23
50	4	4	5	4	4	24
51	3	3	3	4	4	24
52	5	5	5	5	5	25

53	4	4	4	4	5	24
54	4	5	5	5	4	23
55	5	4	4	4	4	24

Descriptive Statistic

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
KB1	55	2	5	3,44	1,035
KB2	55	2	5	4,23	0,732
KB3	55	3	5	4,12	0,537
KB4	55	3	5	4,37	0,645
KB5	55	2	5	4,16	0,727

Kinerja Karyawan

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	KK21	Total	
1	5	5	4	4	5	1	1	2	3	3	4	2	2	1	3	5	4	2	2	2	4	4	100
2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	99	
3	5	5	4	4	5	1	1	2	3	3	4	4	4	1	3	5	4	2	2	2	4	103	
4	5	4	4	4	4	5	1	2	4	4	4	4	4	2	3	5	4	2	2	2	4	104	
5	5	4	4	4	5	2	2	3	4	3	4	4	2	4	5	4	4	2	2	3	4	104	
6	5	4	4	4	5	2	1	4	4	4	2	4	2	4	5	5	2	2	1	2	4	103	
7	5	4	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	5	2	2	2	4	100	
8	5	5	4	4	5	1	2	2	4	4	2	4	4	2	4	5	5	2	2	2	4	102	
9	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	5	2	5	5	4	2	2	2	5	97	
10	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	2	2	2	4	105	
11	5	5	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	2	2	2	4	105	
12	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	5	5	2	2	2	4	99	
13	4	5	4	3	4	1	2	3	3	4	5	4	1	3	4	5	1	1	1	1	5	104	
14	4	4	4	4	5	2	2	2	5	5	5	4	2	5	4	4	4	2	1	4	4	98	
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	1	5	3	3	3	5	2	97	
16	5	5	5	5	4	1	1	2	2	3	2	4	4	1	5	5	5	1	1	1	4	96	
17	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	2	3	1	4	4	4	5	1	1	2	4	95	
18	4	5	4	5	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	5	5	2	2	2	4	94	
19	4	5	5	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	2	2	2	5	94	
20	4	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	5	5	2	2	2	4	95	
21	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	5	4	93	
22	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	5	5	2	2	2	5	102	
23	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	1	1	1	4	99	
24	5	5	5	5	5	1	1	1	3	5	4	5	1	3	5	5	5	1	1	3	5	97	
25	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	2	3	5	5	92	
26	5	5	5	5	5	1	3	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	91	
27	4	5	4	5	4	1	1	4	3	4	3	3	1	4	5	4	1	1	1	1	5	91	
28	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	4	4	4	1	4	5	5	1	1	1	5	102	
29	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	93	
30	4	5	5	2	4	4	2	3	4	3	4	5	4	3	5	5	5	2	2	3	4	94	
31	5	5	5	2	5	2	2	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	2	5	93	
32	4	5	4	2	4	2	3	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	2	3	4	92	
33	3	4	4	2	5	2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	2	2	3	5	94	
34	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	2	5	5	1	1	1	5	94	
35	4	5	5	1	5	1	1	3	4	4	5	3	2	4	5	5	5	1	1	1	5	94	
36	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	5	5	5	2	2	3	4	95	
37	3	5	4	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	5	5	5	2	2	2	4	95	
38	3	5	5	1	5	1	1	1	4	3	5	4	1	5	5	5	5	2	1	1	5	96	
39	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	2	4	5	98	
40	3	5	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	5	4	2	2	2	4	99	
41	2	5	5	1	5	1	2	4	2	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	100	
42	4	5	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	2	3	4	101	
43	5	5	5	2	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	100	
44	3	3	4	1	1	1	2	3	1	3	4	4	1	2	1	3	2	2	1	1	2	99	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	102	
47	5	5	5	1	2	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	103	
48	2	5	4	1	4	1	1	4	4	2	4	4	1	5	5	5	5	1	2	2	4	100	
49	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	3	4	2	99	
50	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	4	5	97
51	3	3	3	3	4	3	1	1	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	1	4	5	98
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	
53	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	4	95	
54	4	5	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	2	2	4	97	
55	4	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	5	2	2	2	4	5	97

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
KK1	55	2	5	4,21	0,105
KK2	55	3	5	4,7	0,071
KK3	55	3	5	4,32	0,071
KK4	55	1	5	3,25	0,184
KK5	55	1	5	4,26	0,105
KK6	55	1	5	1,91	0,138
KK7	55	1	5	2	0,128
KK8	55	1	5	3,07	0,16
KK9	55	1	5	3,72	0,108
KK10	55	2	5	3,68	0,112
KK11	55	2	5	4,04	0,1
KK12	55	2	5	4,19	0,081
KK13	55	1	5	2,23	0,16
KK14	55	2	5	4,16	0,103
KK15	55	1	5	4,74	0,105
KK16	55	3	5	4,7	0,071
KK17	55	1	5	2,05	0,129
KK18	55	1	5	1,98	0,131
KK19	55	1	5	2,26	0,147
KK20	55	1	5	4,21	0,105
KK21	55	2	5	4,23	0,1

Descriptive Statistic



Uji Validitas Mengelola Perubahan

Correlations

		PM1	PM2	PM3	PM4	PM5	PM6	PM
PM1	Pearson Correlation	1	-.060	.389*	.187	.123	.314*	.575**
	Sig. (2-tailed)		.713	.013	.247	.451	.049	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
PM2	Pearson Correlation	-.060	1	.046	.069	-.205	-.240	.437**
	Sig. (2-tailed)	.713		.780	.671	.204	.136	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40
PM3	Pearson Correlation	.389*	.046	1	.022	.068	.323*	.507**
	Sig. (2-tailed)	.013	.780		.891	.678	.042	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
PM4	Pearson Correlation	.187	.069	.022	1	.017	.202	.552**
	Sig. (2-tailed)	.247	.671	.891		.917	.212	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
PM5	Pearson Correlation	.123	-.205	.068	.017	1	.300	.347*
	Sig. (2-tailed)	.451	.204	.678	.917		.060	.028
	N	40	40	40	40	40	40	40
PM6	Pearson Correlation	.314*	-.240	.323*	.202	.300	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.049	.136	.042	.212	.060		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
PM	Pearson Correlation	.575**	.437**	.507**	.552**	.347*	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.000	.028	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Orientasi Menggapai Tujuan

		Correlations						
		OT1	OT2	OT3	OT4	OT5	OT6	OT
OT1	Pearson Correlation	1	.033	.095	.100	.091	.047	.336*
	Sig. (2-tailed)		.841	.560	.540	.577	.772	.034
	N	40	40	40	40	40	40	40
OT2	Pearson Correlation	.033	1	.004	.144	.078	.831**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.841		.980	.375	.633	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
OT3	Pearson Correlation	.095	.004	1	.712**	.347*	.115	.515**
	Sig. (2-tailed)	.560	.980		.000	.028	.481	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
OT4	Pearson Correlation	.100	.144	.712**	1	.365*	.130	.589**
	Sig. (2-tailed)	.540	.375	.000		.021	.424	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
OT5	Pearson Correlation	.091	.078	.347*	.365*	1	.126	.459**
	Sig. (2-tailed)	.577	.633	.028	.021		.439	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40
OT6	Pearson Correlation	.047	.831**	.115	.130	.126	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.772	.000	.481	.424	.439		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
OT	Pearson Correlation	.336*	.753**	.515**	.589**	.459**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.001	.000	.003	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Mengkoordinasikan Kerja Tim

		Correlations						
		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT
KT1	Pearson Correlation	1	.172	.385*	.027	-.040	-.009	.534**
	Sig. (2-tailed)		.289	.014	.870	.808	.958	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KT2	Pearson Correlation	.172	1	-.128	-.220	-.019	.007	.340*
	Sig. (2-tailed)	.289		.431	.173	.908	.967	.032
	N	40	40	40	40	40	40	40
KT3	Pearson Correlation	.385*	-.128	1	.269	-.073	.201	.562**
	Sig. (2-tailed)	.014	.431		.093	.653	.213	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KT4	Pearson Correlation	.027	-.220	.269	1	.185	.422**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.870	.173	.093		.253	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KT5	Pearson Correlation	-.040	-.019	-.073	.185	1	.357*	.441**
	Sig. (2-tailed)	.808	.908	.653	.253		.024	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40
KT6	Pearson Correlation	-.009	.007	.201	.422**	.357*	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.958	.967	.213	.007	.024		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KT	Pearson Correlation	.534**	.340*	.562**	.538**	.441**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000	.000	.004	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Uji Validitas Orientasi Pada Pelanggan

		Correlations						
		OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	OP6	OP
OP1	Pearson Correlation	1	.432**	.128	.354*	.187	.348*	.582**
	Sig. (2-tailed)		.005	.433	.025	.249	.028	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
OP2	Pearson Correlation	.432**	1	.054	.358*	.211	.250	.540**
	Sig. (2-tailed)	.005		.742	.023	.190	.119	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
OP3	Pearson Correlation	.128	.054	1	.216	.474**	.113	.707**
	Sig. (2-tailed)	.433	.742		.180	.002	.487	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
OP4	Pearson Correlation	.354*	.358*	.216	1	.098	.258	.582**
	Sig. (2-tailed)	.025	.023	.180		.549	.108	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
OP5	Pearson Correlation	.187	.211	.474**	.098	1	.175	.643**
	Sig. (2-tailed)	.249	.190	.002	.549		.281	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
OP6	Pearson Correlation	.348*	.250	.113	.258	.175	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.028	.119	.487	.108	.281		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
OP	Pearson Correlation	.582**	.540**	.707**	.582**	.643**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kekuatan Budaya

		Correlations					
		KB1	KB2	KB3	KB4	KB5	KB
KB1	Pearson Correlation	1	.571**	.481**	.402*	.231	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.010	.152	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KB2	Pearson Correlation	.571**	1	.402*	.575**	.289	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.000	.070	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KB3	Pearson Correlation	.481**	.402*	1	.405**	.285	.687**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010		.010	.075	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KB4	Pearson Correlation	.402*	.575**	.405**	1	.296	.712**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.010		.064	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KB5	Pearson Correlation	.231	.289	.285	.296	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.152	.070	.075	.064		.000
	N	40	40	40	40	40	40
KB	Pearson Correlation	.780**	.808**	.687**	.712**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	KK21	KK
Pearson Correlation	1	227	394*	280	168	287	108	394*	243	1,000**	394*	146	285	950	014	277	204	360	228	168	284	588**
Sig. (2-tailed)		159	012	081	301	073	057	012	130	000	012	370	075	759	931	159	206	323	243	301	276	000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	227	1	489**	-004	434**	028	097	199	336*	227	489**	117	032	367*	497**	1,000**	-215	-171	166	434**	297	451**
Sig. (2-tailed)	159		001	982	005	865	551	028	034	227	001	473	040	020	001	000	182	290	307	005	063	003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	394*	489**	1	1,003	486**	041	070	018	242	394*	1,000**	039*	-202	244	207	489**	-103	-074	003	486**	294	408**
Sig. (2-tailed)	012	001		986	001	801	668	914	132	012	000	034	212	129	200	001	527	652	983	001	066	009
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	280	-004	003	1	220	885**	569**	331*	203	280	003	257	378*	157	-043	-004	378*	444**	392*	220	026	664**
Sig. (2-tailed)	081	982	003		172	000	000	037	210	081	986	110	016	335	791	982	016	004	012	172	873	000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	168	434**	486**	220	1	252	141	244	759**	168	486**	194	-130	386*	486**	434**	-257	-255	-201	1,000**	274	501**
Sig. (2-tailed)	301	005	001	172		116	386	129	000	301	001	230	422	014	001	005	112	213	200	008	087	001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	287	028	041	885**	252	1	602**	335*	201	287	041	334*	390*	204	016	028	441**	508**	462**	252	-039	711**
Sig. (2-tailed)	073	865	801	000	116		000	035	213	073	801	035	013	207	922	865	004	001	003	116	812	000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	108	097	070	569**	141	602**	1	395*	-021	108	070	107	426**	044	025	097	376*	498**	577**	141	-072	591**
Sig. (2-tailed)	507	551	068	000	386	000		012	899	507	068	551	006	788	879	551	071	001	000	386	660	000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	394*	199	018	331*	244	335*	395*	1	296	394*	018	-142	180	-210	-059	199	-218	-033	160	244	-106	378*
Sig. (2-tailed)	012	219	914	037	129	035	021		064	012	914	384	267	194	717	219	177	839	325	129	514	016
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	243	336*	242	203	759**	201	-021	296	1	243	242	147	042	228	354*	336*	-128	-133	-202	759**	333*	454**
Sig. (2-tailed)	130	034	132	210	000	213	899	064		130	132	385	796	157	025	034	451	258	211	000	042	003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	1,000**	227	394*	380	168	287	108	394*	243	1	394*	146	385	950	014	227	204	160	160	168	284	488**
Sig. (2-tailed)	000	159	012	081	301	073	507	012	130		012	370	075	759	931	159	206	323	123	301	076	000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	394*	489**	1,000**	003	486**	041	070	018	242	394*	1	337*	-202	244	207	489**	-103	-074	003	486**	294	408**
Sig. (2-tailed)	012	001	000	986	001	801	668	914	132	012		034	212	129	200	001	527	652	983	001	066	009
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	146	117	337*	257	194	334*	107	-142	147	146	337*	1	120	222	265	117	300	268	162	194	310	396*
Sig. (2-tailed)	370	473	034	034	110	230	035	511	384	365	034		461	461	098	473	060	062	318	230	051	011
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	285	032	-202	378*	-130	390*	426**	180	042	285	-202	-120	1	073	-066	032	631**	633**	558**	-130	-080	510**
Sig. (2-tailed)	075	847	212	016	422	013	006	267	798	075	212	461		654	687	847	000	000	000	422	622	001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	050	367*	244	157	386*	204	004	-210	228	050	244	222	073	1	452**	367*	147	108	121	386*	312	416**
Sig. (2-tailed)	759	020	129	335	014	207	788	194	157	759	129	169	654		654	003	020	365	058	458	014	050
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	014	497**	207	-043	486**	016	025	-059	354*	014	207	265	-066	452**	1	497**	058	024	119	486**	375*	389*
Sig. (2-tailed)	931	001	200	791	001	922	879	717	025	931	200	098	687	003		001	724	885	463	001	017	013
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	227	1,000**	489**	-004	434**	028	097	199	336*	227	489**	117	032	367*	497**	1	-215	-171	166	434**	297	451**
Sig. (2-tailed)	159	000	001	982	005	865	551	029	034	159	001	473	040	020	001		182	290	307	005	063	003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	204	-215	-103	378*	-227	441**	376*	-218	-128	204	-103	300	631**	147	058	-215	1	897**	583**	-227	101	482**
Sig. (2-tailed)	206	182	527	016	159	004	017	177	431	206	527	060	000	365	724	182		000	000	159	537	002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	160	-171	-074	444**	-255	508**	498**	-033	-188	160	-074	298	653**	108	024	-171	897**	1	1,710**	-255	173	543**
Sig. (2-tailed)	323	290	652	004	112	001	001	839	258	323	652	062	000	505	885	290		000	000	112	285	000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	248	166	003	392*	-201	462**	577**	160	-202	248	003	162	558**	121	119	166	583**	710**	1	-201	-016	568**
Sig. (2-tailed)	123	307	983	012	201	003	000	325	211	248	003	318	000	458	463	307		000	000	213	923	000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	168	434**	486**	203	20	252	141	244	759**	168	486**	194	130	386*	486**	404	345**	355	201	1,710**	274	501**
Sig. (2-tailed)	301	005	001	172	000	116	386	129	000	301	001	230	422	014	001	005	159	112	213	201	087	001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	284	297	294	026	274	-039	012	-106	323*	284	294	310	-080	312	375*	297	101	173	-016	274	274	1
Sig. (2-tailed)	076	063	066	873	089	812	660	640	042	076	066	051	622	050	017	063	537	285	933	087	40	016
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	588**	451**	408**	664**	501**	711**	591**	378*	454**	588**	408**	396*	510**	416**	389*	451**	483**	543**	568**	501**	379*	1
Sig. (2-tailed)	000	003	000	000	001	000	000	016	003	000	009	011	001	008	013	003	002	000	000	001	016	40
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																						
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																						

Uji Reliabilitas Mengelola Perubahan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	41.2
	Excluded ^a	57	58.8
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PM1	42.03	20.487	.453	.601
PM2	43.07	20.328	.178	.668
PM3	42.13	21.702	.409	.620
PM4	42.80	20.010	.394	.605
PM5	42.47	22.256	.197	.648
PM6	42.15	21.567	.376	.621
PM	23.15	6.079	1.000	.261

Uji Reliabilitas Orientasi Menggapai Tujuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	41.2
	Excluded ^a	57	58.8
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OT1	39.88	28.420	.222	.741
OT2	41.65	22.541	.644	.661
OT3	40.15	27.515	.431	.721
OT4	40.22	26.640	.502	.709
OT5	40.03	27.974	.374	.727
OT6	41.72	22.974	.692	.659
OT	22.15	7.618	1.000	.616

Uji Reliabilitas Mengkoordinasikan Kerja Tim

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	41.2
	Excluded ^a	57	58.8
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT1	39.95	27.792	.402	.634
KT2	38.50	29.385	.139	.687
KT3	39.40	26.913	.414	.627
KT4	38.60	27.323	.390	.633
KT5	38.33	28.635	.289	.654
KT6	38.15	28.746	.493	.634
KT	21.18	8.148	1.000	.341

Uji Reliabilitas Orientasi Pada Pelanggan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	41.2
	Excluded ^a	57	58.8
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OP1	42.83	22.712	.504	.712
OP2	43.08	22.840	.454	.716
OP3	44.88	18.625	.560	.673
OP4	42.98	22.333	.492	.708
OP5	43.05	21.536	.550	.696
OP6	42.80	23.087	.423	.720
OP	23.60	6.400	1.000	.612

Uji Reliabilitas Kekuatan Budaya

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	41.2
	Excluded ^a	57	58.8
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KB1	38.08	15.763	.700	.726
KB2	37.88	15.856	.741	.724
KB3	37.95	17.638	.620	.759
KB4	37.78	17.666	.652	.758
KB5	38.00	17.487	.482	.767
KB	21.08	5.148	1.000	.754

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	41.2
	Excluded ^a	57	58.8
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	144.98	329.461	.557	.721
KK2	144.05	338.459	.427	.728
KK3	144.53	339.846	.384	.729
KK4	146.43	317.840	.623	.712
KK5	144.68	332.840	.466	.724
KK6	146.53	318.615	.679	.711
KK7	146.58	326.917	.555	.719
KK8	145.13	334.163	.329	.726
KK9	144.95	335.382	.420	.726
KK10	144.98	329.461	.557	.721
KK11	144.53	339.846	.384	.729
KK12	144.48	340.410	.373	.730
KK13	145.93	324.635	.455	.719
KK14	144.50	336.667	.382	.727
KK15	144.15	336.131	.350	.727
KK16	144.05	338.459	.427	.728
KK17	146.50	329.744	.437	.722
KK18	146.58	327.738	.502	.720
KK19	146.43	326.097	.527	.719
KK20	144.68	332.840	.466	.724
KK21	144.78	334.179	.331	.726
KK	74.38	86.907	1.000	.843



H1: Pengaruh Mengelola Perubahan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Pengaruh Orientasi Menggapai Tujuan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Pengaruh Mengkoordinasikan Kerja Tim terhadap Kinerja Karyawan

H4: Pengaruh Orientasi Pada Pelanggan terhadap Kinerja Karyawan

H5: Pengaruh Kekuatan Budaya terhadap Kinerja Karyawan





